

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu koordinasi sejumlah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam sebuah perusahaan diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberdayakan keberadaan karyawan sebagai tenaga kerja organisasi untuk melakukan aktivitas sebagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tersebut, karyawan perlu memperhatikan efektivitas kerja.

Siagian (2001) menyebutkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu diadakan untuk pencapaian tujuan organisasi dimana individu bekerja di dalamnya. Seperti juga pendapat Gibson, dkk., (1996) yang mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama.

Efektivitas sebagai salah satu usaha untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu dengan benar dan tepat waktu. Karyawan dengan efektivitas kerja yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap kerja yang positif. Dengan demikian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal, maka efektivitas kerja karyawan harus tinggi.

Fakta-fakta yang terjadi dalam masyarakat yaitu banyak ditemukan karyawan dinilai belum memenuhi efektivitas kerja yang diharapkan oleh pemerintah. Eko Medisukasto (*Jawa Pos*, 18-2-2011) mengatakan bahwa dari hasil pengawasan di lapangan Surabaya Jawa Timur, masih ditemukan karyawan yang masih belum maksimal kinerjanya di kantor hanya sekedar menghabiskan jam kerja tanpa mengerjakan tugasnya. Kecenderungan karyawan yang efektivitasnya mulai menurun. Secara konseptual hambatan-hambatan itu dapat bersumber dari karyawan sendiri dalam pencapaian efektivitas yang meliputi kedisiplinan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diperoleh efektivitas kerja tinggi.

Efektifitas kerja karyawan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Efektivitas kerja karyawan tinggi dapat meningkatkan hasil produk. Hasil produk perusahaan sesuai target, maka perusahaan mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan meningkatkan pemasukan hasil perusahaan. Pencapaian hasil target dan peningkatan dalam pemasukan keuangan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Akan tetapi harapan tidak sesuai dengan kenyataan, perusahaan menemui permasalahan.

Permasalahan internal dalam organisasi yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Rata-rata karyawan lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang pulang lebih awal dari jam kantor (Ramdan, 2012).

Sikap karyawan tersebut juga terjadi di CV Sujiwo Kusumo, Klaten, yaitu suatu perusahaan yang bekerja di bidang produksi atau konveksi. Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan pimpinan dapat diketahui bahwa efektivitas kerja karyawan ada sebagian yang sudah berjalan efektif dan ada yang belum, sehingga karyawan masih belum maksimal kinerjanya. Hal ini dapat diketahui melalui perilaku karyawan yang datang terlambat, kerja belum mencapai target yang ditentukan perusahaan. Dari hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat ditemukan kecenderungan karyawan di CV Sujiwo Kusumo efektivitasnya mulai menurun. Akibat efektivitas kerja karyawan menurun dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Penghasilan karyawan dapat menurun, sehingga ada kemungkinan kurang mampu mencukupi kebutuhan. Bagi pimpinan akan merasa dirugikan karena hasil produksi tidak dapat memenuhi pesanan konsumen sehingga pemasukkan perusahaan dapat menurun.

Dari data sekunder hasil penurunan produktivitas tersebut dapat diketahui ada penurunan. Hasil penurunan produksi berdasarkan target dan realisasi produk, yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Target Produktivitas dan Realisasi Produk di CV Sujiwo Kusumo**  
**Bulan Juli – Desember 2012**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produktivitas (Per bulan dalam Kodi)</b>	<b>Realisasi Produk (Per bulan dalam Kodi)</b>	<b>Persentase</b>
Juli	750	700	93,3
Agustus	750	500	66,6
September	750	650	86,6
Oktober	750	500	66,6
Nopember	750	500	66,6
Desember	750	500	66,6

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juli sebesar 700 kodi dengan persentase 93,3%. Bulan Agustus sebesar 500 kodi dengan persentase 66,6%, pada bulan September sebesar 650 kodi dengan persentase 86,6%, pada bulan Oktober sebesar 500 kodi dengan persentase 66,6%, pada bulan Nopember sebesar 500 kodi dengan persentase 66,6%, pada bulan Desember sebesar 500 kodi dengan persentase 66,6%. Realisasi produksi PT Suwastama memiliki rata-rata produksi 558 kodi setiap bulan, sedangkan target produk sebesar 750. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Penurunan produksi tersebut menjadi permasalahan bagi perusahaan, karena perusahaan kurang mampu memenuhi pesananan konsumen. Tayibnapis (2000) mengatakan bahwa untuk mengatasi segala macam permasalahan sumber karyawan tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi para pegawai negeri sipil dan instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja, sebab jika masalah kedisiplinan dan pengawasan ini berlarut-larut, dan tidak terselesaikan maka akan menyebabkan pegawai tidak taat pada peraturan, malas bekerja, mangkir, membolos kerja, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang dapat bekerja sama dengan instansi, bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini secara tidak langsung dapat menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai secara relatif.

Efektivitas kerja karyawan dapat menurun dipengaruhi oleh berbagai faktor. Siagian (2001) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Gibson, dkk., (1996) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mencakup kemampuan, keahlian,

pengetahuan, sikap, motivasi, disiplin kerja, dan kebiasaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau budaya. Harianjaya dan Efendi (2002) mengatakan bahwa budaya organisasi dengan sistem tradisional masih melekat pada perilaku sumber daya manusia yang ada. Budaya organisasi salah satu komponen penting yang berperan dalam keberhasilan peningkatan kualitas produktivitas.

Budaya organisasi dengan sistem tradisional masih melekat pada perilaku sumber daya manusia yang ada. Budaya organisasi salah satu komponen penting yang berperan dalam keberhasilan peningkatan kualitas produktivitas karyawan. Namun demikian kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualifikasi dan kompetensinya tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa efektivitas karyawan menurun, sehingga dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Di sisi lain, masih banyak karyawan yang belum memahami budaya yang diterapkan dalam perusahaan sehingga hasil kerja kurang maksimal. Atas dasar permasalahan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul: "Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kerja pada Karyawan di CV Sujiwo Kusuma Klaten"

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemikiran yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja pada karyawan di CV Sujiwo Kusuma Klaten.
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

### 3. Tingkat budaya organisasi dan efektivitas kerja

## **C. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat teoritis**

Untuk memberikan kontribusi bagi ilmuwan, dalam pengembangan ilmu dibidang psikologi pada umumnya dan dibidang psikologi industri pada khususnya.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi karyawan**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pemahaman mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan.

#### **b. Bagi pimpinan**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pimpinan sebagai bahan info dalam usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan melalui peningkatan budaya organisasi.

#### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu bahan dan sumber informasi kajian mengenai hubungan budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan.